

La Cultura del Instituto Tecnológico de Chilpancingo en la Comunidad Estudiantil y Docente

The culture of the Technological Institute of Chilpancingo in the Student and Teaching Community

Por: Katia Aleyda Manrique Maldonado orcid.org/0000-0001-9716-7058
 Gabriela Arcos Mastache orcid.org/0000-0002-4724-7794
 Elia Moreno Del Moral orcid.org/0000-0003-2449-6584

Dirección electrónica del autor de correspondencia:
katia.manriquem@gmail.com

Recibido: 29 de noviembre de 2021
 Aceptado: 1 de marzo de 2022

Cómo citar: Manrique K, Arcos G, & Moreno E. (Abril 2022). La cultura del Instituto Tecnológico de Chilpancingo en la comunidad estudiantil y docente. *Universo de la Tecnológica*, 1(40), 23-31

RESUMEN: Este artículo tiene por objetivo describir la cultura del Instituto Tecnológico de Chilpancingo en la comunidad estudiantil y docente. La investigación es de tipo cuantitativa y de corte descriptiva, lo que permitió obtener información precisa para diagnosticar la cultura dividida en cuatro variables: manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales. Algunos de los hallazgos fueron que existe comprensión de todos los elementos que integran la cultura de la institución como la simbología, la comunicación, las estructuras jerárquicas y su normatividad, asimismo, la tecnología y sus recursos materiales, por lo tanto, se sugiere poner en práctica acciones para consolidar los rubros estudiados de una manera dinámica, periódica y permanente dentro de la institución. El estudio es un diagnóstico que le permitirá a la institución educativa no sólo tener un antecedente para la gestión de la cultura también servirá como base para estudios de imagen y clima organizacional.

PALABRAS CLAVE: Cultura institucional, identidad, manifestaciones culturales.

ABSTRACT: This article aims to describe the culture of the Technological Institute of Chilpancingo in the student and teaching community. The research is quantitative and brief descriptive, which allowed obtaining precise information to diagnose a culture divided into four variables: symbolic, behavioral, structural, and material manifestations. Some of the findings were that there is an understanding of all the elements that make up the culture of the institution such as symbolism, communication, hierarchical structures, and their regulations as well as technology and its material resources, therefore, it is suggested to implement actions to consolidate the studied rubrics in a dynamic, periodic and permanent maintenance within the institution. The study is a diagnosis that will allow the educational institution not only to have a background for the management of culture, but it will also serve as a basis for image and organizational climate studies.

KEY WORDS: Institutional culture, identity, cultural manifestations.

Introducción

La cultura es una manifestación de toda organización, es uno de los activos intangibles importantes que permiten consolidar y reforzar los sistemas productivos al interior de ellas, una cultura sólida contribuye a fortalecer la comunicación, la identidad y el clima organizacional y se ve reflejada en la imagen que la misma organización proyecta hacia el exterior.

En el presente estudio se identificó la cultura del Instituto Tecnológico de Chilpancingo, considerado necesario por no contar con un antecedente de investigación de este tipo, que contribuya a evaluar los recursos simbólicos como los valores, las creencias, la comunicación y el comportamiento, lo que le permitiría la toma de decisiones para fortalecer su misión, visión y sus procesos como organización, ya que dentro de una institución educativa, son factores de apoyo para el logro exitoso de sus objetivos y de una identidad fuerte y reconocida de su público interno.

El concepto de cultura ha sido estudiado a partir diferentes perspectivas y disciplinas, desde el punto de vista organizacional la cultura ha tenido múltiples definiciones y se ha investigado en profundidad desde finales del siglo pasado. Para Schein (1998) el término cultura es un:

Modelo de presunciones básicas -inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado, al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna— que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas, y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas (p. 26).

La cultura para el autor es un producto que se aprende de la experiencia grupal y es sólo identificable en donde exista un conjunto de individuos definido, que sea poseedor de una historia significativa. El autor por lo tanto es preciso al definir que:

El término cultura debe reservarse para el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales operan inconscientemente y definen en tanto la interpretación básica de la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno (Schein, 1998, pp. 23-24).

Al respecto, Hernández (2012) enfatiza que la cultura organizacional es aprendida a través de narraciones utilizadas para comunicar los mensajes del sistema; tres tipos de ellas han sido identificadas: a) corporativas (información que la dirección o gerencia desea compartir con los empleados); b) historias personales (relatos autobiográficos que los individuos comparten entre ellos para definir quiénes son dentro de la organización), y, c) historias colegiadas (relatos colectivos que los miembros de la organización comparten con otros para socializar y recordar experiencias comunes).

En el mismo sentido, Novoa (2019) considera que “la cultura organizacional se refiere a una comunidad productiva y armónica que utiliza sus capacidades y potencialidades para beneficiar a todas las partes interesadas: colaboradores, directivos, accionistas, clientes, proveedores y la sociedad en general” (p. 110). Asimismo, para el autor “es una conexión entre personas en un ambiente diseñado para ser productivo y armónico” (2019, p. 111).

Se puede identificar que al definir el concepto de cultura las y los autores coinciden que las creencias, los valores y los principios de cada uno de quienes la integran son parte fundamental de la organización. Por lo tanto “la cultura se concibe no como algo que la organización tiene, sino como algo que la organización es” (Trelles, 2014, p. 138). Chiavenato (2020) por su parte, concibe que “la cultura representa el universo simbólico de la organización, proporciona un referente de normas de desempeño a los trabajadores e influye en la puntualidad, la productividad y la preocupación por la calidad del servicio al cliente” (p. 156).

Agrupando ciertos elementos, Rodríguez (2001) identifica características que definen a la cultura, dentro de las cuales destacan las siguientes: “Varía constantemente; su cambio es imperceptible para los que están dentro de ella; no puede ser cambiada por decreto; no es visible para quienes están dentro de ella; sólo puede ser vista en virtud de una intervención externa; al ser visible se abre paso a la posibilidad del cambio” (p. 200).

Manifestaciones y niveles de la cultura. Gestionar la cultura al interior de una organización lleva a la necesidad de identificar cada uno de los elementos que la integran, en este sentido son varios autores y autoras que proponen clasificaciones que permiten visualizar los aspectos fundamentales para su conformación y análisis. Andrade (2012) manifiesta que “un sistema cultural es aquel que se integra por el conjunto de valores y creencias que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas en que estos se manifiestan” (p. 89). Este sistema está constituido también por un conjunto de manifestaciones culturales que el autor define como “las expresiones o productos de un sistema cultural que reflejan los valores y creencias básicos de sus miembros” y las clasifica como manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales. Esto para el autor proporcionaría un marco común de referencia de tal forma que las personas tienen una concepción homogénea de la realidad y un comportamiento similar al interior de la organización (Andrade, 2011).

En este sentido, el autor indica que las manifestaciones simbólicas están integradas entre otros elementos por la filosofía de una organización, las creencias, los valores, su misión y visión, y la simbología como lo son los logotipos, la gama cromática institucional, y demás elementos. Las manifestaciones conductuales incluyen el comportamiento, la comunicación verbal y no verbal, y las interacciones al interior del sistema como los rituales. Las manifestaciones estructurales incluyen la normatividad, las estructuras básicas de poder y las políticas de operación entre otros elementos que permiten que un sistema siga funcionando. Por último las manifestaciones materiales que incluyen la tecnología, la infraestructura, el equipo y el mobiliario básico para el funcionamiento de una organización (Andrade, 2012).

Para Reyes y Moros (2019) los contenidos de análisis de la cultura organizacional se han diferenciado en tres niveles:

Nivel observable referido a los productos de la cultura. Incluye aspectos como el lenguaje, los rituales, sanciones, normas, patrones de conducta, costumbres, símbolos, artefactos, prácticas laborales, clima, mitos, historias, leyendas, espacios físicos, mobiliario, decoración, sistema de estimulación, etc.

Nivel apreciativo y valorativo. Permite justificar, dar razón e interpretar los productos mencionados en el nivel anterior. Incluye valores, filosofía, ideologías, expectativas, actitudes, predisposiciones, sistema apreciativo, conocimiento, perspectivas, prioridades y significados.

Nivel fundante integrado por supuestos y creencias básicas. Constituyen la manifestación genuina y adecuada de los fenómenos y procesos subjetivos latentes en la organización (2019, s/n).

Chiavenato (2020) describe tres niveles diferentes de profundidad en los que se manifiesta la cultura: los artefactos, los valores compartidos y los supuestos básicos. Los artefactos son para el autor los elementos visuales o auditivos que indican aspectos de la cultura, incluye, los símbolos, los héroes, lemas, por mencionar

algunos. Los valores compartidos son los valores plasmados por toda organización y definen su razón de ser. Los supuestos básicos son para el autor el nivel más profundo de la cultura, incluyen las creencias inconscientes, los sentimientos y los supuestos en los que creen los integrantes de una organización.

Se puede observar que independientemente de los niveles o manifestaciones culturales que un autor proponga son los mismos elementos los que se identifican, y que le proporcionan a una organización una identidad frente a sus diferentes públicos.

Materiales y Métodos

El artículo gira bajo la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se expresa la cultura organizacional y sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales en el Instituto Tecnológico de Chilpancingo, específicamente en su comunidad estudiantil y docente? Su objetivo central es describir la cultura institucional en la comunidad estudiantil y docente del Tecnológico de Chilpancingo. Se utilizó el diseño cuantitativo que proporcionó datos precisos para medir las variables propuestas y fue de corte descriptivo. La población de estudio estuvo integrada por 332 estudiantes de los cinco programas educativos que oferta el Tecnológico de una población de 2507, así como de 24 docentes. La muestra fue aleatoria y se aplicó como instrumento de recolección de información un cuestionario con 34 reactivos estructurado bajo la escala de Likert y dividido en cuatro apartados que evalúan la cultura en sus manifestaciones simbólicas, estructurales, materiales y conductuales. Asimismo, se aplicó la investigación documental y la observación, lo que permitió obtener información precisa para describir la cultura al interior de la institución.

Resultados

Para la presentación de los resultados se tomó como referencia a Andrade (2012) y su clasificación de las manifestaciones culturales: simbólicas, conductuales, estructurales y materiales. De esta manera serán las cuatro variables que se tomaron como referencia para identificar los elementos presentes en la comunidad educativa analizada correspondiente a los y las 332 estudiantes y 24 docentes.

Manifestaciones Simbólicas. El Instituto Tecnológico de Chilpancingo inició sus actividades docentes el 2 de octubre de 1984, actualmente tiene como misión: “Preservar, innovar, trascender y aplicar el conocimiento científico-tecnológico en la formación de profesionistas, con responsabilidad social y capacidad de investigar, que desarrollen y apliquen propuestas de solución a la problemática de la sociedad”. Y como visión: “Ser una institución pública de educación superior de calidad, con compromiso social, en la que preserve, innove y trascienda el conocimiento científico-tecnológico para su aplicación en el estudio y solución de los problemas de la sociedad” (Instituto Tecnológico de Chilpancingo, 2021).

Al preguntarle a las y los estudiantes si conocían la misión y visión del tecnológico, el 14.5% contestó que sí la conocían muy bien; el 46% manifestó que más o menos la conoce; el 24.7% dijo que las recuerda muy poco; el 14.5% de las y los encuestados no las recuerda y el 0.3% no contestó la pregunta (ver figura 1).

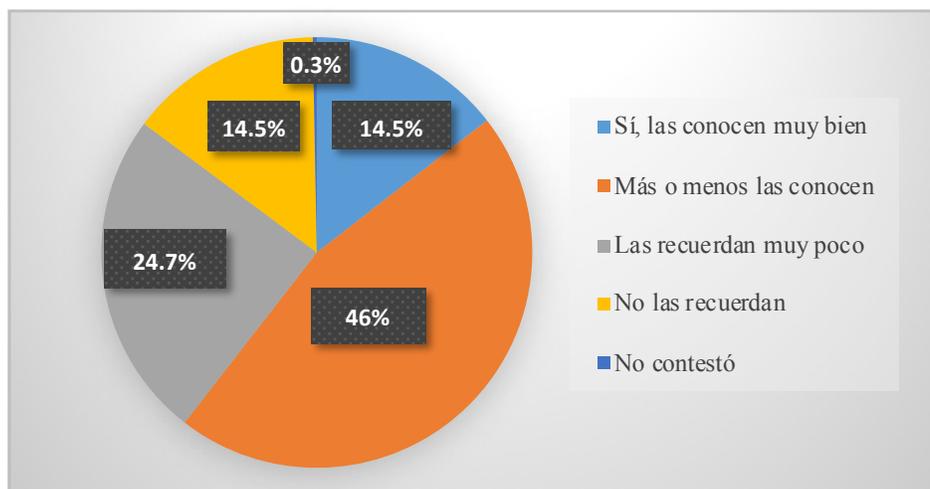


Figura 1. Estudiante. ¿Conoce la misión y visión del Instituto tecnológico de Chilpancingo?

En este sentido el 66.6% del estudiantado dijo sentirse motivado por la misión y la visión. Por su parte el 33.3% de las y los docentes conoce muy bien la misión y la visión; el 59.3% dijo que más o menos y el 3.7% los recuerda muy poco y un 3.7% no los recuerda (ver figura 2).

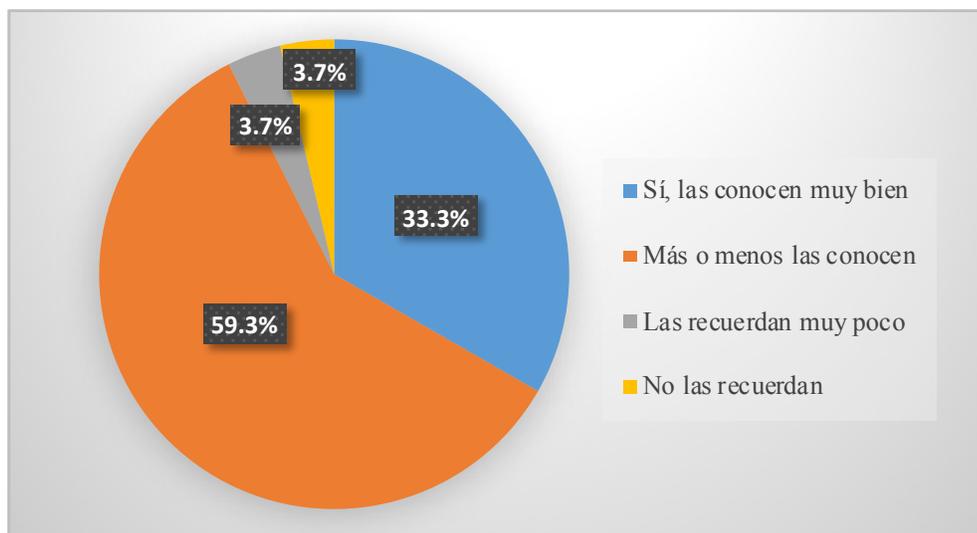


Figura 2. Docente. ¿Conoce la misión y visión del Instituto Tecnológico de Chilpancingo?

El 92.6% de la planta docente a su vez conoce los valores de la institución. El 88.9% de este último grupo se siente motivado por la misión, la visión y sus valores en la vida académica. El lema del tecnológico “crear tecnología es forjar libertad”, se encuentra plasmado al interior del logotipo que puede observarse dentro de las instalaciones como en la papelería institucional y redes sociales oficiales. Al respecto, el 57.5% de las y los estudiantes manifestó conocer el lema del Tecnológico, el 16.3% lo recuerda muy poco, el 25.3% no recuerda cuál es, y el 0.9% no contestó.

La importancia de que la comunidad estudiantil y de docentes conozcan la visión, misión, los valores y la simbología de la institución, permite reforzar la identidad y se establece como componentes poderosos que motivan a alcanzar las metas instituciones establecidas de manera conjunta y no sólo centrarse en beneficios personales. Si bien es cierto, que el 92.6% de las y los docentes manifestaron conocerlos, la institución no realiza de manera permanente y continua un plan estratégico para que los hagan suyos y puedan ser promotores de toda la simbología de la institución.

Al preguntarles si conocen el significado de los símbolos que componen al logotipo, el 44.3% del estudiantado los identifica; el 20.5% los recuerda muy poco; el 34.9% no los recuerda y el 0.3% no contestó. En el mismo sentido, el 51.9% de la planta docente manifestó que sí conoce el significado de los símbolos, el 29.6% los recuerda muy poco y el 18.5% expresó no recordarlos. Con respecto al aniversario de la institución, el 92.6% de las y los maestros recuerda la fecha, mientras que el 69.9% de la comunidad estudiantil dijo conocerla; el 15.7% de ellos dijo recordarla muy poco y el 13.3% no la recuerda, mientras el 1.2% no contestó.

Conocer la historia del Tecnológico es parte importante de la identidad del público interno, al respecto el 32.2% de las y los estudiantes manifestó conocerla; el 22.6% la recuerda muy poco; el 44.3% no la recuerda y el 0.9% no contestó. Al respecto el 81.5% de la planta docente conoce la historia de la institución, un 14.8% la recuerda muy poco y el 3.7% no la recuerda. Las manifestaciones simbólicas son parte fundamental para el sentido de pertenencia del público interno, dentro de esta variable se incluye la gama cromática institucional blanco y azul que se encuentra plasmada en el inmueble, logotipo y demás soportes institucionales.

Para comprender la realidad de la institución es importante que el sector estudiantil identifique cada una de sus etapas de desarrollo y consolidación, así como, las barreras y obstáculos a lo largo del tiempo. Esto les aporta confianza y seguridad hacia la institución que las y los está formando académicamente.

Manifestaciones estructurales. El Instituto Tecnológico de Chilpancingo oferta cinco programas educativos, Contador Público, Ingeniería Civil, Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería Informática.

Existen políticas y reglamentos para cada una de las licenciaturas las cuales están integradas en academias que coordinan los trabajos en el interior de cada una de ellas. Es un sólo organigrama, cuenta con un director general y tres subdirecciones, divididas en diferentes departamentos, mismas que corresponden a una estructura nacional. Al preguntarle al estudiantado si conocen los reglamentos existentes en la institución el 61.4% manifestó que sí los conoce; el 24.4% que los recuerda muy poco; el 13.3% que no los recuerda, y sólo el .9% no contestó a la pregunta (ver figura 3).

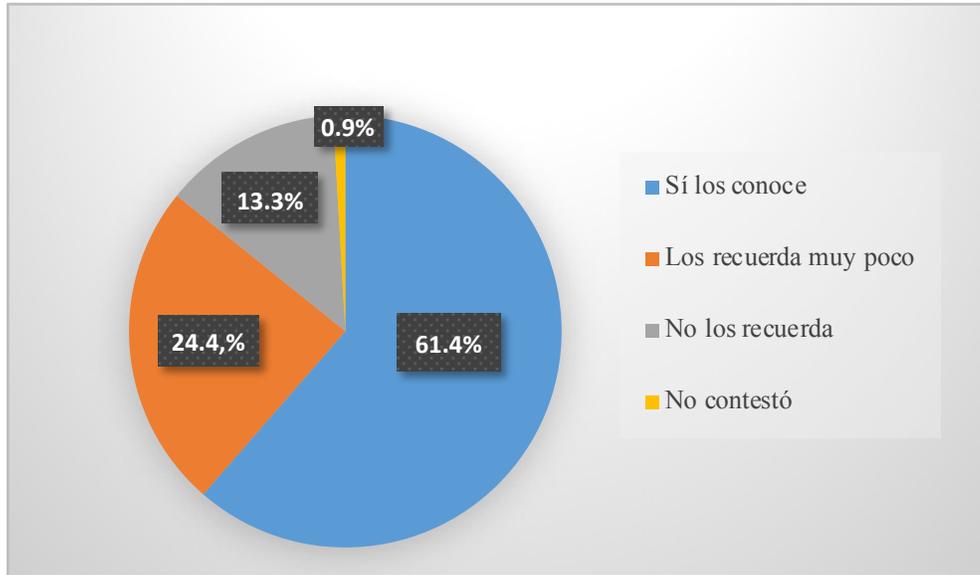


Figura 3. Estudiante ¿Conoce los reglamentos existentes en el Instituto Tecnológico de Chilpancingo?

Con respecto a los objetivos institucionales del tecnológico; el 57.8% manifestó conocerlos; el 27.7% dijo recordarlos muy poco; el 12.3% no los recuerda y el 2.1% no contestó. El 81.5% de la planta docente dijo conocer los reglamentos del Tecnológico y sólo el 18.5% manifestó recordarlos muy poco. El 88.9% de este último grupo tiene muy presente los objetivos institucionales, mientras que el 3.7% los recuerda muy poco, sólo el 7.4% dijo no recordarlos (ver figura 4). Las políticas, objetivos y reglamentos de la institución se dan a conocer entre la comunidad estudiantil durante el curso de inducción y otros eventos.

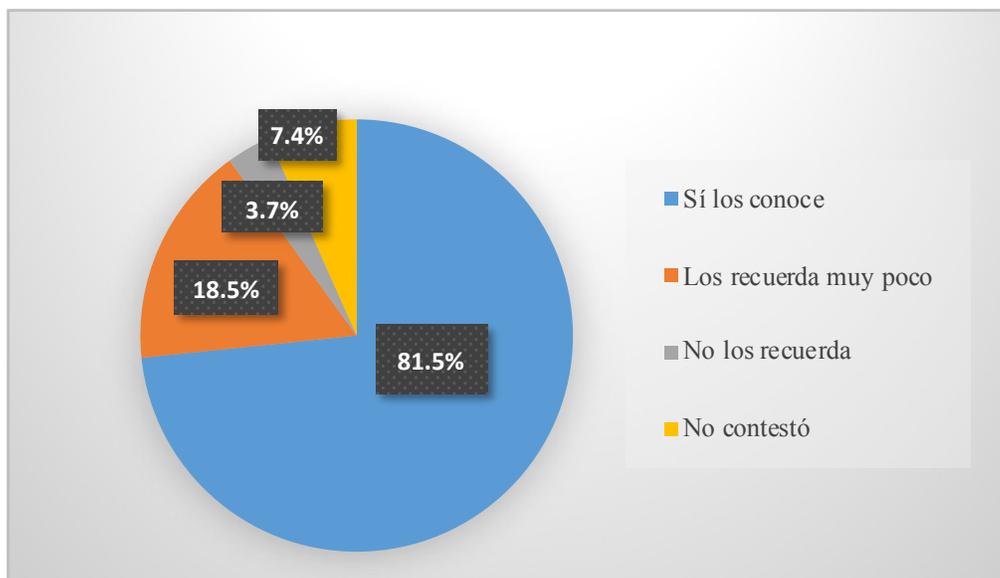


Figura 4. Docentes ¿Conoce los reglamentos existentes en el Instituto Tecnológico de Chilpancingo?

La permanencia tanto de la comunidad estudiantil y docente dentro de la institución no debe restringirse a la relación que se establece solamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, al contrario, se debe de organizar la convivencia bajo una serie de normas, valores y principios éticos que regulen y contribuyan al desarrollo del tecnológico.

Manifestaciones materiales. El Instituto Tecnológico de Chilpancingo cuenta con cinco edificios de dos plantas cada uno, para aulas, laboratorios, oficinas administrativas, sala audiovisual, biblioteca y comedor, cuenta con tres estacionamientos, espacios recreativos, como jardines y canchas deportivas. Asimismo, utiliza plataformas para sus clases virtuales como Teams y cuenta con sitio web y redes sociales. Al preguntar a las maestras y maestros si el Tecnológico les proporciona el equipo necesario para el desarrollo de su trabajo como proyectores, computadoras y pantallas, el 25.9% manifestó que sí, el 51.9% dijo que más o menos, el 14.8% dijo que muy poco y el 7.4% que no. El 51.9% de la planta de docentes consideró que existe innovación tecnológica en sus procesos, el 37.0% dijo que rara vez la hay y el 11.1% que nunca (ver Figura 5).

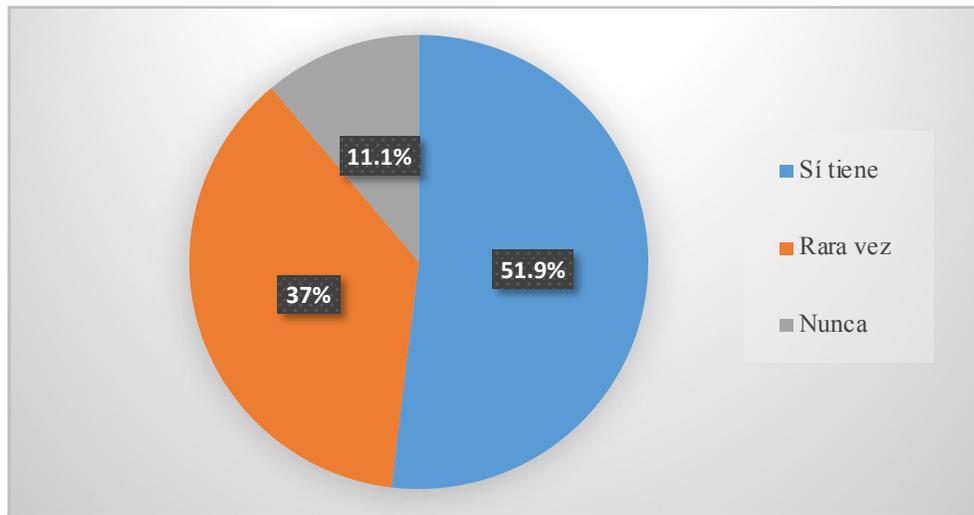


Figura 5. Docentes ¿Cree que el Tecnológico tiene innovación tecnológica en sus procesos?

El 66.7% dijo que es muy importante que el Tecnológico le brinde los recursos materiales para desempeñarse con éxito en sus labores docentes, mientras que el 29.6% dijo que es poco importante y sólo el 3.7% no contestó. Al respecto, el 78.0% de la comunidad de estudiantes percibe que la institución tiene innovación tecnológica en sus procesos, el 19.2% no lo sabe y sólo el 2.7% no contestó a la pregunta (ver figura 6).

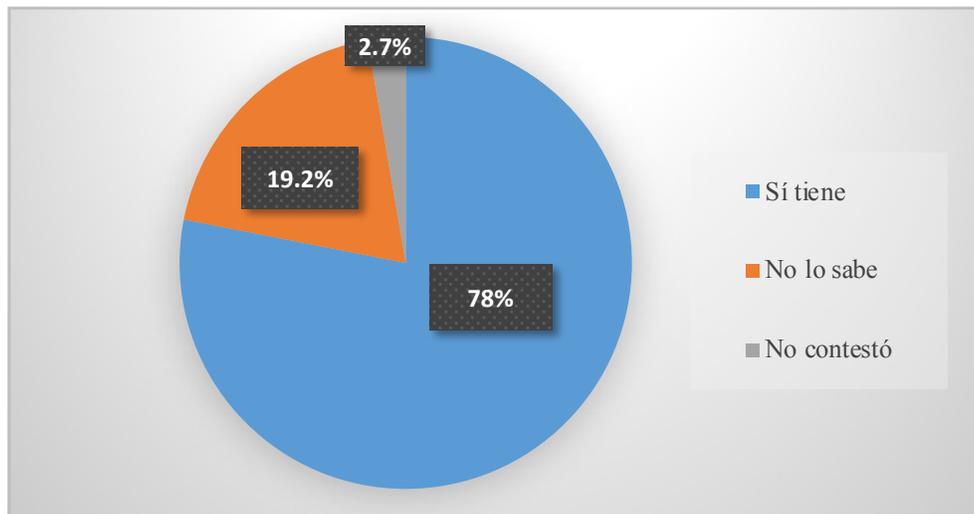


Figura 6. Estudiantes ¿Cree que el Tecnológico tiene innovación tecnológica en sus procesos?

Se pudo observar que el Instituto Tecnológico de Chilpancingo cuenta con los materiales necesarios para la operatividad de sus procesos, sin embargo, existe un porcentaje de docentes que considera que necesitan más acceso a los materiales tecnológicos para el desarrollo de sus actividades. Mientras que el estudiantado percibe de manera positiva el acceso a los recursos materiales y tecnológicos que ofrece la institución.

Contar con los recursos materiales e innovación tecnológica permite a una institución avanzar y consolidar sus procesos educativos y metas establecidas.

Manifestaciones conductuales. La institución educativa establece reuniones de trabajo con la planta docente y administrativa de manera frecuente, igualmente, reuniones generales de academia que permiten reforzar la labor académica al interior de la institución. El 74.1% de las y los maestros considera buena la comunicación con la dirección de la escuela, el 14.8% dijo que no es ni buena ni mala y el 11.1% comentó que es pésima (ver figura 7).

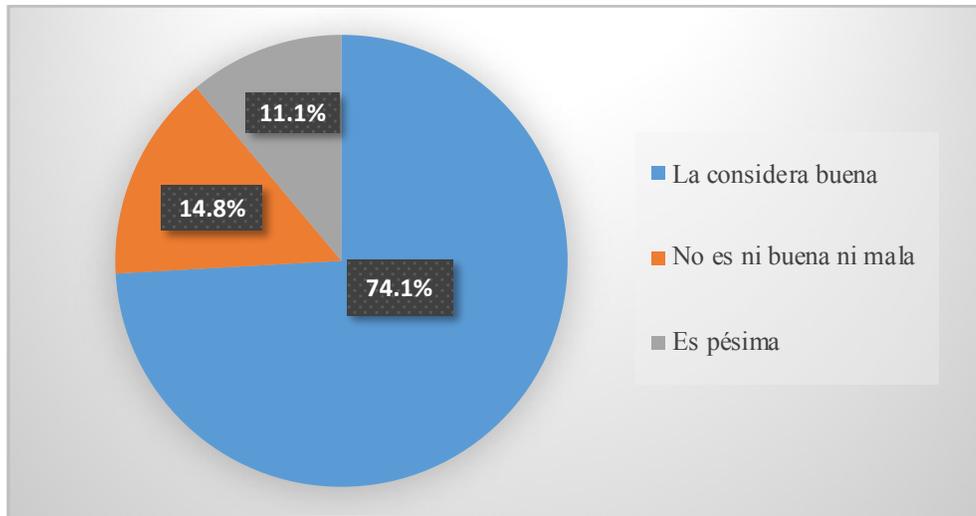


Figura 7. Docentes ¿Cómo es la comunicación con la dirección de la escuela?

Con respecto a la comunicación entre maestros y maestras el 85.2% consideró que es buena y el 14.8% pensó que no es ni buena ni mala. El 43.7% del estudiantado por su parte consideró que la comunicación con la dirección es buena; el 42.8% la valora como ni buena ni mala; para el 8.1% es mala; el 5.1% dijo que es pésima y el 0.3% no contestó a la pregunta (ver figura 8).

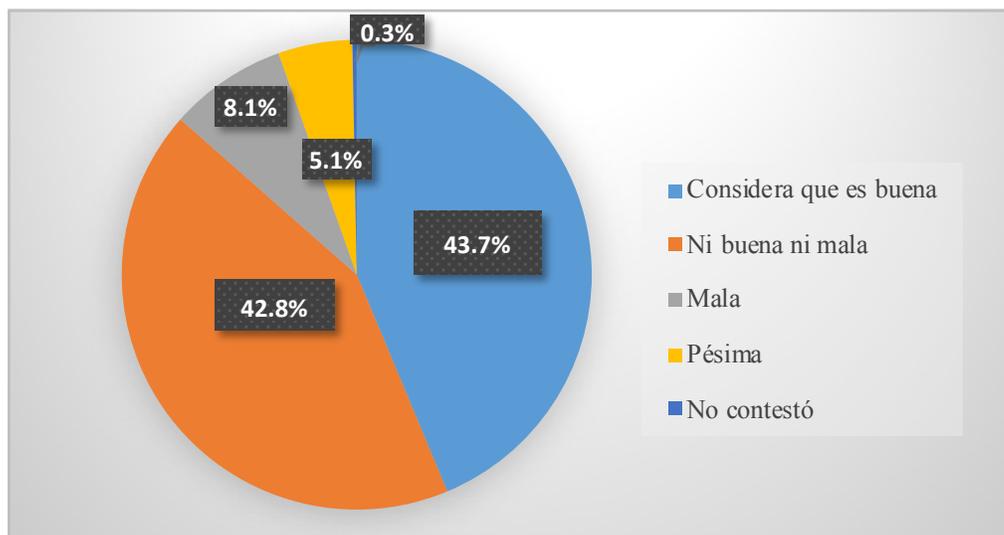


Figura 8. Estudiantes ¿Cómo es la comunicación con la dirección de la escuela?

Sobre la comunicación con sus maestros y maestras, el 66.3% la catalogó como buena; el 28.6% no es ni buena ni mala; para el 2.7% la comunicación es mala, el 1.2% dijo que es pésima y el 1.2% no contestó. La comunicación es un elemento central para el desarrollo y consolidación de los objetivos académicos de una institución de nivel superior, en este caso se percibe en los resultados un proceso de comunicación dinámico y productivo impulsando un clima laboral y estudiantil positivo. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje que opinó lo contrario, el cual no debería de ignorarse, lo que hace necesario la puesta en marcha de estrategias de comunicación interna para lograr flujos de mensajes más efectivos.

En cuanto a los rituales de integración, motivación y reconocimiento el 85.2% de la comunidad docente manifestó que el Tecnológico celebra fechas importantes como el aniversario de la escuela, posadas navideñas, festejo del día del maestro y de la maestra, el día del padre y de la madre. Asimismo, honores a la bandera y eventos de reconocimiento a la producción académica y antigüedad, al respecto el 11.1% dijo que rara vez se celebran y el 3.7% contestó que nunca. El 57.2% de la comunidad estudiantil manifestó que se celebran las fechas importantes antes mencionadas; el 28.3% dijo que rara vez; el 11.7% manifestó que nunca y sólo el 2.7% no contestó.

Estas manifestaciones conductuales permiten intensificar el sentido de pertenencia del público interno hacia la institución, y elevar el nivel de motivación tanto estudiantil como docente lo que contribuye a una mayor satisfacción en el logro de objetivos tanto personales como institucionales. La comunicación al interior del Instituto Tecnológico de Chilpancingo se visualizó positiva, las diferentes actividades detectadas han permitido la integración del público interno, lo cual repercute en lograr una identidad más sólida.

Discusión

La cultura organizacional del Instituto Tecnológico de Chilpancingo se refleja en las manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales, propuestas por el autor Andrade (2012), que si bien es cierto se observó que son consistentes y fortalecen la cultura de la institución, faltaría poner en práctica acciones para consolidar los rubros estudiados de una manera dinámica, periódica y permanente.

De la misma forma para Schein (1988) la cultura es un producto que se aprende de la experiencia grupal y es sólo identificable en donde exista un conjunto de individuos definido, que sea poseedor de una historia significativa, de ahí la importancia de trabajarla al interior de las instituciones educativas para el reforzamiento de la identidad y el sentido de pertenencia de su público interno. Los resultados de la investigación permiten enfatizar las palabras de Trelles (2014, p. 138) “la cultura se concibe no como algo que la organización tiene, sino como algo que la organización es”. El presente artículo proporciona un diagnóstico de cultura del Instituto Tecnológico de Chilpancingo que permitirá la toma de decisiones en favor del fortalecimiento de la misma institución.

Conclusiones

El desarrollo de la investigación dio respuesta a la pregunta ¿cómo se expresa la cultura organizacional y sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales en el Instituto Tecnológico de Chilpancingo, específicamente en su comunidad estudiantil y docente? Asimismo, el objetivo central del artículo se cumplió al describir la cultura institucional del Tecnológico, por lo que se puede afirmar lo siguiente:

Con respecto a las manifestaciones simbólicas, existe una comprensión de todos los elementos que la integran dentro de su comunidad estudiantil y académica, que refuerza la identidad y el sentido de pertenencia a la institución.

El Tecnológico de Chilpancingo ha puesto en marcha diversas actividades enfocadas a reforzar la comunicación, los rituales de trabajo, de integración y de reconocimiento, lo que permite visualizar que estas manifestaciones conductuales fortalecen la integración de su público interno, sin embargo, es importante reforzar la comunicación en un porcentaje de maestros y maestras y el estudiantado que no la perciben de manera efectiva.

Sobre los reglamentos, normas, políticas y organigramas se encuentran establecidos y bien definidos dentro de la comunidad estudiantil y docente, basados en una estructura a nivel nacional, aspectos que conllevan a un clima organizacional armónico, ético y de respeto en su público interno.

Por último, las manifestaciones materiales son parte de la cultura de la institución y se pueden describir como un elemento de fortaleza para la misma, por toda la capacidad e infraestructura que posee, no obstante, se tendría que tomar en cuenta las necesidades de las y los docentes en cuanto al acceso al equipo tecnológico.

Referencias

- Andrade, H. (2011) La cultura como creación de significados compartidos, en comunicación estratégica en las organizaciones. Ma. Antonieta Rebeil Corella pp. 227-239 Trillas
- Andrade, H. (2012) Cultura organizacional, administración de recursos simbólicos de la organización pp. 88, 97 en: La comunicación en las organizaciones de Carlos Fernández Collado. Trillas
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (5th ed., Vol. 1). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Hernández, R. (2012). La comunicación organizacional y la cultura corporativa. *En La comunicación en las organizaciones* (3rd ed., Vol. 1, pp. 98–123). Trillas.
- Instituto Tecnológico de Chilpancingo. <http://chilpancingo.tecnm.mx/pages/historia.php>. Recuperado el 11 de octubre, 2021, de <http://chilpancingo.tecnm.mx/>
- Novoa, F. J. (2019). *Cultura Organizacional Ágil: Cómo generar mayor compromiso y productividad a través de la conexión cultural*. (1st ed., Vol. 1). Multilibros.
- Reyes, J., & Moros, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. [Http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Reds/V7n1/2308-0132-Reds-7-01-201.Pdf](http://Scielo.Sld.Cu/Pdf/Reds/V7n1/2308-0132-Reds-7-01-201.Pdf). Recuperado el 12 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201#B41
- Rodríguez, D. (2001). *Gestión organizacional: elementos para su estudio* (1st ed., Vol. 1). Plaza y Valdés.
- Schein, E. (1998). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica*. (1st ed., Vol. 1) Plaza y Janes.
- Trelles, R. (2014). *Comunicación organizacional: ¿Ciencia, disciplina o herramienta?* (1st ed., Vol. 1) Ediciones Logo.